

## **BAB II**

### **PERSEPSI BUDAYA KERJA DAN PROFESIONALISME**

#### **GURU**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Persepsi Budaya Kerja**

###### **a. Pengertian Persepsi Budaya Kerja**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) persepsi adalah tanggapan atau (penerimaan) langsung dari sesuatu.<sup>16</sup> Menurut Abdul Rahman Shaleh Persepsi merupakan kemampuan membeda-bedakan, mengelompokkan, memfokuskan perhatian terhadap satu objek rangsang.<sup>17</sup> Persepsi adalah aktivitas jiwa yang memungkinkan manusia mengenali rangsangan-rangsangan melalui inderanya.<sup>18</sup>

Menurut M. Alisuf Sabri, persepsi adalah proses individu dapat mengenali objek-objek dan fakta-fakta objektif dengan menggunakan alat-alat indra.<sup>19</sup> Dari beberapa pengertian persepsi di atas dapat diambil

---

<sup>16</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm.863.

<sup>17</sup>Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 110.

<sup>18</sup>M. Alisuf Sabri, *Pengantar Psikologi Umum dan Perkembangan*, (Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya, 2006), hlm. 45.

<sup>19</sup>M. Alisuf Sabri, *Pengantar Psikologi Umum dan Perkembangan*, hlm. 46.

kesimpulan bahwa persepsi merupakan proses penerimaan stimulus oleh individu melalui indera yang diteruskan ke saraf sehingga individu menyadari apa yang dilihat, didengar, diraba, dicium, dan dirasakan sehingga menimbulkan penafsiran pengalaman secara pribadi.

Budaya kerja merupakan salah satu objek dari persepsi, penilaian positif atau negatif terhadap budaya kerja tergantung individu dalam menyeleksi, mengorganisasi, dan menafsirkan informasi yang diterimanya.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ‘Budaya’ berarti pikiran, akal, budi, atau kebiasaan (sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sukar untuk diubah).<sup>20</sup> Budaya menggambarkan cara melakukan segala sesuatu. Hasstrup, sebagaimana dikutip oleh Syaiful Sagala dalam bukunya yang berjudul “*Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*” menegaskan, budaya terdiri atas hubungan, bukan sekedar sistem bentuk dan sistem yang stabil. Syaiful Sagala dalam buku yang sama mengutip Schawartz dan Daviz mengemukakan budaya adalah suatu

---

<sup>20</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hlm. 169.

kesatuan keyakinan dan harapan yang yang diberikan oleh keseluruhan anggota organisasi.<sup>21</sup>

Richard Osborn, sebagaimana dikutip oleh Yayat Hayati Djatmiko dalam bukunya yang berjudul "*Perilaku Organisasi*" mendefinisikan

*Culture define as...that complex hole which includes knowledge's beliefs, art, morals, customs, and habits, acquired by man and as member of society.*<sup>22</sup> Budaya adalah keseluruhan yang bersifat kompleks, yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, atau keyakinan, kesenian, moral, kebiasaan, dan kemampuan serta kebiasaan lain yang diperlukan manusia sebagai anggota masyarakat.<sup>23</sup>

Secara formal budaya didefinisikan sebagai tatanan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, waktu, peranan, hubungan, ruang, konsep alam semesta, objek-objek materi dan milik yang diperoleh sekelompok besar orang dari generasi melalui usaha individu dan kelompok.<sup>24</sup> Dari beberapa

---

<sup>21</sup>Syaiful Sagala, *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan, Pemberdayaan Organisasi Pendidikan ke Arah yang Lebih Profesional dan Dinamis di Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Satuan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta: 2008), hlm. 111.

<sup>22</sup>Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 23.

<sup>23</sup>Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi*, hlm. 23.

<sup>24</sup>Syaiful Sagala *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan...*, hlm. 111.

pengertian budaya di atas dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi kegenerasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Budaya memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) dapat disampaikan kepada setiap orang dan setiap kelompok serta diwariskan dari setiap generasi
- 2) bersifat dinamis, artinya suatu sistem yang berubah sepanjang waktu
- 3) bersifat selektif, artinya mencerminkan pola perilaku pengalaman manusia secara terbatas
- 4) memiliki unsur budaya yang saling berkaitan
- 5) etnosentrik artinya menganggap budaya sendiri sebagai budaya yang terbaik atau menganggap budaya yang lain sebagai budaya standar.<sup>25</sup>

Sedangkan Unsur-unsur budaya antara lain adanya suatu perilaku-perilaku tertentu, adanya gaya berpakaian, adanya kebiasaan-kebiasaan, adanya adat istiadat, adanya kepercayaan dan adanya tradisi. Budaya dan unsur-unsur yang terdapat didalamnya itu terikat oleh waktu dan bukanlah menjadi kuantitas yang statis. Budaya akan tetap berubah, seberapa lamban pun dari

---

<sup>25</sup>Lina, "Pengertian Budaya, Unsur, dan Ciri-ciri Budaya", <https://satupengertian.com/pengertian-budaya-unsur-ciri-ciri-budaya/>, diakses 2 Juli 2017.

perubahan tersebut. Kecepatan atau kelambanan perubahannya itu antara lain bergantung dari seberapa jauh kekuatan dari kebudayaan tersebut dan seberapa besar intensitas interaksinya terhadap budaya lainnya.<sup>26</sup>

Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.<sup>27</sup> Menurut Taliziduhu Ndraha budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.<sup>28</sup>

Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat

---

<sup>26</sup>Lina, “Pengertian Budaya, Unsur, dan Ciri-ciri Budaya”, <https://satupengertian.com/pengertian-budaya-unsur-ciri-ciri-budaya/>, diakses 2 Juli 2017.

<sup>27</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2007), Hlm. 65.

<sup>28</sup>Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003). Hlm. 80.

istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja.<sup>29</sup>

Budaya kerja menurut Frans Mardi Hartanto adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari.<sup>30</sup> Dari beberapa pengertian budaya kerja di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian persepsi dan budaya kerja di atas juga dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi budaya kerja sangat berkaitan dengan sebuah sudut pandang seseorang terhadap budaya kerja tersebut, yang dalam penelitian ini akan dipandang dari sudut guru

---

<sup>29</sup>Nurhadijah, “Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara”, *ejournal Administrasi Negara*, (Vol. V, No. 1, 2017), hlm. 4.

<sup>30</sup>Frans Mardi Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*, (Bandung: Mizan, 2009), hlm. 171.

terhadap budaya kerja yang ada di sekolah/madrasah tersebut.

## **b. Tujuan, Manfaat, dan Indikator Budaya Kerja**

### **1) Tujuan Budaya Kerja**

Budaya kerja merupakan perwujudan dari nilai-nilai yang dimiliki oleh sekelompok manusia atau masyarakat dalam suatu organisasi atau lembaga yang kemudian diolah menjadi nilai-nilai atau norma serta aturan-aturan baru yang nantinya akan menjadi sikap dan perilaku dalam organisasi yang diharapkan untuk mencapai visi misi dan tujuan.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.<sup>31</sup>

### **2) Manfaat Budaya Kerja**

Pelaksanaan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya manusia, karena budaya kerja sangat erat kaitannya dengan sikap atau perilaku dan pola pikir guru dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Guru merupakan sebuah elemen terpenting dalam proses pendidikan.

---

<sup>31</sup>Suwandi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Profesionalisme Guru di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus", *Tesis* (Lampung: Pascasarjana Universitas Lampung, 2016), hlm. 33.

Oleh karena itu budaya kerja perlu dimiliki dan harus tertanam dalam jiwa guru sebagai pendidik dan pengajar.

Budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi/lembaga akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Budaya kerja yang baik tersebut juga memberikan manfaat antara lain:

- a) meningkatkan jiwa gotong royong
- b) meningkatkan kebersamaan
- c) saling terbuka satu sama lain
- d) meningkatkan jiwa kekeluargaan
- e) meningkatkan rasa kekeluargaan
- f) membangun komunikasi yang lebih baik
- g) meningkatkan produktivitas kerja
- h) tanggap dengan perkembangan dunia luar.<sup>32</sup>

Budaya merupakan faktor yang dapat mendukung bagi kelancaran pelaksanaan prosedur kerja. Dengan memelihara prosedur kerja yang baku maka akan tercipta kesinambungan alur proses kerja yang kontinyu. Oleh karena itu, untuk menciptakan kesinambungan dalam proses kerja di sebuah organisasi diperlukan kerjasama antara pihak manajemen dengan pekerja untuk dapat menciptakan

---

<sup>32</sup>Suwandi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, ... hlm. 33.

iklim kerja yang kondusif, aman, tentram, dan harmonis sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan yang baik dari setiap unsur budaya yang ada.<sup>33</sup>

### 3) Indikator Persepsi Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan perwujudan dari nilai-nilai yang dimiliki oleh sekelompok manusia atau masyarakat dalam suatu organisasi atau lembaga yang kemudian diolah menjadi nilai-nilai atau norma serta aturan-aturan baru yang nantinya akan menjadi sikap dan perilaku dalam organisasi yang diharapkan untuk mencapai visi misi dan tujuan. Proses dari terciptanya budaya kerja melibatkan semua sumber daya yang terdapat di dalam organisasi atau lembaga.<sup>34</sup> Menurut Nurhadijah, indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:<sup>35</sup>

- a) disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Guru yang memiliki

---

<sup>33</sup>Susi Suryani, “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan Kecamatan Prambanan”. *Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), hlm. 28.

<sup>34</sup>Susi Suryani, “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan Kecamatan Prambanan”, hlm. 50.

<sup>35</sup>Nurhadijah, “Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara”,

kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.

- b) keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.
- c) saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap warga sekolah/madrasah.
- d) kerjasama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur kerjasama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua

anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.<sup>36</sup>

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggung jawab untuk membuat dan mempersiapkan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar serta pelaksanaan evaluasi dan analisis dalam kegiatan pembelajaran.<sup>37</sup>

### **c. Proses Pembentukan Budaya Kerja**

Pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Pembentukan budaya kerja diawali oleh (para) pendiri atau *founders* atau pimpinan paling atas (top management) atau pejabat yang ditunjuk,

---

<sup>36</sup>Nurhadijah, “Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara”,..., hlm. 7.

<sup>37</sup>Suwandi, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, ... hlm. 34.

dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri atas apa yang dikerjakan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinya. Dengan demikian, budaya kerja dibangun dan dipertahankan dari filsafat pendiri atau pimpinan organisasi. Sehingga tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima oleh anggota organisasi, tindakan yang baik maupun yang tidak baik.<sup>38</sup>

Budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi.<sup>39</sup>

## **2. Profesionalisme Guru**

### **a. Pengertian Profesionalisme Guru**

Profesionalisme berasal dari istilah *professional* yang kata dasarnya adalah *proffesion* (profesi), yaitu janji/ikrar dan pekerjaan. Dalam arti sempit, profesi berarti kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian

---

<sup>38</sup>Nurhadijah, Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah “Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara”, *ejournal Administrasi Negara*, hlm. 5.

<sup>39</sup>Siti Amnuhai, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm.76.

tertentu dan sekaligus dituntut daripadanya pelaksanaan norma-norma sosial yang baik. Arti lebih luas dari profesi adalah kegiatan apa saja dan siapa saja untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan suatu keahlian tertentu.<sup>40</sup>

Arifin dalam buku “*Kapita Selekta Pendidikan*” mengemukakan bahwa *Profession* mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu dan mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.<sup>41</sup>

Dalam bahasa Inggris, *Professionalisme* secara leksikal berarti sifat profesional. *Professional* adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup>Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 45.

<sup>41</sup>Muhammad Fathurrohman dan Sulistyorini, *Meretas Pendidik Berkualitas dalam Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2012), hlm. 153.

<sup>42</sup>Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional...*, hlm. 51.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), profesionalisme mempunyai makna; mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan cirri suatu profesi atau yang profesional.<sup>43</sup> Profesionalisme merupakan sikap dari seorang yang memiliki profesional dan menjelaskan bahwa setiap pekerjaan dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya.<sup>44</sup>

Menurut Supriadi, penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.<sup>45</sup>

Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan

---

<sup>43</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, hlm. 897.

<sup>44</sup>Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, hlm. 31.

<sup>45</sup>Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, hlm. 31.

peningkatan kualitas professional melalui berbagai cara dan strategi.<sup>46</sup> Dengan demikian, profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, tujuan, dan rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi.

Sikap profesionalisme dalam dunia pendidikan tidak sekedar dinilai formalitas melainkan harus fungsional dan menjadi prinsip dasar yang melandasi aksi operasionalnya. Seorang guru yang baik adalah mereka yang memenuhi persyaratan kemampuan profesional sebagai pendidik. Disinilah letak pentingnya standar mutu profesional guru untuk menjamin proses belajar mengajar dan hasil belajar yang bermutu.<sup>47</sup>

Profesionalisme guru merupakan suatu pekerjaan yang di dalamnya terdapat tugas-tugas dan syarat-syarat yang harus dijalankan oleh seorang guru dengan penuh dedikatif, sesuai dengan bidang keahliannya dan selalu melakukan improvisasi diri.<sup>48</sup>

Profesionalisme guru bisa dilihat dari sejauhmana guru menguasai prinsip-prinsip pedagogis secara umum maupun didaktik-metodik secara khusus yang berlaku pada setiap mata pelajaran, serta sikap profesionalisme

---

<sup>46</sup>Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, hlm. 21.

<sup>47</sup>Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, hlm. 5.

<sup>48</sup>Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, hlm. 36.

guru merupakan wujud dari pengabdian dan menjunjung tinggi kode etik Profesi/kependidikan.<sup>49</sup> Pada prinsipnya, profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugas profesional yang bersumber dari pendidikan dan pengalaman yang diperoleh.

#### **b. Prinsip dan Tugas Profesional Guru**

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 3 Pasal 17 dinyatakan bahwa prinsip profesionalitas guru adalah sebagai berikut:

- 1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme,
- 2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan keimanan, ketaqwaan, dan akhlaq mulia,
- 3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang yang sesuai dengan bidang tugas,
- 4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas,
- 5) memiliki penghasilan yang ditentukan sesuai prestasi kerja,
- 6) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat,
- 7) memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan,

---

<sup>49</sup>Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru...*, hlm. 36.

- 8) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.<sup>50</sup>

Menurut Omar Hamalik, tugas profesional guru antara lain:

- 1) bertindak sebagai model bagi para anggotanya,
- 2) merangsang pemikiran dan tindakan,
- 3) memimpin perencanaan dalam mata pelajaran,
- 4) memberikan nasihat kepada *executive teacher* sesuai dengan kebutuhan tim,
- 5) membina dan memelihara literatur professional dalam daerah pelajarannya,
- 6) bertindak atau memberikan pelayanan sebagai manusia sumber dalam daerah pelajaran tertentu dengan referensi pada *insevice, training* dan pengembang kurikulum,
- 7) mengembangkan *file* kurikulum dalam daerah pelajaran tertentu dan mengajar di kelas-kelas yang paling besar,
- 8) memelihara hubungan dengan orang tua peserta didik dan memberikan komentar atau laporan,
- 9) bertindak sebagai pengajar dalam timnya.

---

<sup>50</sup>Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru...*, hlm. 40-41.

**c. Ciri-ciri Guru Profesional**

Jamil Suprihatiningrum mengemukakan bahwa guru profesional memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

**1) mempunyai tujuan jelas untuk pelajaran**

Seorang guru yang baik menetapkan tujuan yang jelas untuk setiap pelajaran dan bekerja untuk memenehui tujuan tertentu dalam setiap kelas,

**2) mempunyai keterampilan manajemen kelas yang baik**

Seorang guru yang baik memiliki keterampilan manajemen kelas yang baik dan dapat memastikan perilaku siswa yang baik, saat siswa belajar dan bekerjasama secara efektif, membiasakan menanamkan rasa hormat kepada seluruh komponen di dalam kelas,

**3) selalu punya energi untuk siswanya**

Seorang guru yang baik menaruh perhatian pada siswa di setiap percakapan atau diskusi dengan mereka. Guru yang baik juga punya kemampuan mendengar dengan seksama,

**4) mempunyai keterampilan mendisiplinkan yang efektif**

Seorang guru yang baik memiliki keterampilan disiplin yang efektif sehingga dapat mempromosikan perubahan perilaku positif di dalam kelas,<sup>51</sup>

**5) dapat berkomunikasi dengan baik dengan orang tua**

Seorang guru yang baik menjaga komunikasi terbuka dengan orang tua dan membuat mereka selalu *update* informasi tentang apa yang sedang terjadi di dalam kelas dalam hal kurikulum, disiplin, dan isu lainnya,

**6) mempunyai harapan tinggi pada siswanya**

Seorang guru yang baik memiliki harapan yang tinggi dari siswa dan mendorong semua siswa di kelasnya untuk selalu bekerja dan mengerahkan potensi terbaik mereka,

**7) pengetahuan tentang kurikulum**

Seorang guru yang baik memiliki pengetahuan mendalam tentang kurikulum sekolah dan standar-standar lainnya. Mereka dengan sekuat tenaga memastikan pengajaran mereka memenuhi standar-standar itu,

---

<sup>51</sup>Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional ...*, hlm. 77-78.

**8) pengetahuan tentang subjek yang diajarkan**

Seorang guru yang baik memiliki pengetahuan yang luar biasa dan antusiasme untuk subjek yang mereka ajarkan. Mereka siap untuk menjawab pertanyaan yang menyimpan bahan menarik bagi para siswa, bahkan bekerja sama dengan bidang studi lain demi pembelajaran yang kolaboratif,

**9) selalu memberikan yang terbaik untuk siswa dan proses pembelajaran**

Seorang guru yang baik bergairah mengajar dan bekerja dengan anak-anak. Guru dapat memengaruhi kehidupan siswa dan memahami dampak atau pengaruh yang dimiliki dalam kehidupan siswanya, sekarang, dan nanti ketika siswa tersebut sudah beranjak dewasa,

**10) mempunyai hubungan yang berkualitas dengan siswa**

Seorang guru yang baik mengembangkan hubungan yang kuat dan saling hormat menghormati dengan siswa dan membangun hubungan yang dapat dipercaya.<sup>52</sup>

**d. Usaha Peningkatan Profesionalisme Guru**

Berbagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru telah ditempuh oleh pemerintah

---

<sup>52</sup>Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional...*, hlm. 77-78.

maupun instansi pendidikan. Adapun upaya yang ditempuh pemerintah maupun instansi pendidikan dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

**1) menempuh pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi sesuai kualifikasi akademik**

Hal ini berdasarkan Undang-Undang Guru Dosen bahwa guru untuk mendapatkan kompetensi profesional harus melalui pendidikan profesi dan guru dan dituntut untuk memiliki kualifikasi akademik minimal S-1 atau D4,

**2) melalui program sertifikasi guru**

Salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah melalui sertifikasi, dimana dalam sertifikasi tercermin suatu uji kelayakan dan kepatutan yang harus dijalani seseorang terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan. Dengan sertifikasi akan memacu semangat guru untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas ilmu, dan profesionalisme dalam dunia pendidikan,

**3) memberikan diklat dan pelatihan bagi guru**

Diklat dan pelatihan merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/pengetahuan guru. Kegiatan diklat dan pelatihan perlu dilaksanakan

oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil–hasil diklat dan pelatihan,<sup>53</sup>

**4) gerakan guru membaca**

Guru harus mempunyai kesadaran akan pentingnya membaca untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan. Sebagai guru harus lebih serba tahu dibandingkan peserta didik. Untuk itu perlu digalakkan gerakan guru membaca. Dalam hal ini guru bisa memanfaatkan buku-buku atau media masa yang tersedia dipustakaaan, toko buku, atau bisa juga dengan mengakses internet tentang hal-hal yang dapat menambah pengetahuan serta wawasan,

**5) melalui organisasi KKG (Kelompok Kerja Guru)**

Salah satu wadah atau tempat yang dapat digunakan untuk membina dan meningkatkan profesional gurudi antaranya melalui KKG. KKG adalah organisasi profesi guru yang bersifat struktural yang dibentuk oleh guru-guru di suatu wilayah atau gugus sekolah sebagai wahana untuk salingbertukar pengalamanguna meningkatkan kemampuan guru dan memperbaiki kualitas pembelajaran,

---

<sup>53</sup>Ratna Dewi, “Upaya meningkatkan profesional guru”, <https://ratnadewi87.wordpress.com/tag/upaya-meningkatkan-profesional-guru/>, diakses 9 Januari 2017.

**6) senantiasa produktif dalam menghasilkan karya-karya di bidang pendidikan**

Guru dituntut memiliki kesadaran untuk lebih banyak menulis, terutama mengenai masalah-masalah pendidikan dan pengajaran. Hal ini termasuk salah satu metode yang tepat untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menuangkan konsep-konsep dan gagasan dalam bentuk tulisan.<sup>54</sup>

Selain upaya peningkatan profesionalisme guru di atas Ali Muhson mengungkapkan upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru, guru harus selalu berusaha melakukan lima hal berikut:<sup>55</sup>

- 1) memahami tuntutan standar profesi yang ada, cara untuk memenuhi standar profesi yang ini adalah dengan belajar secara terus menerus sepanjang hayat. Dengan membuka diri yakni, mau mendengar dan melihat perkembangan baru dibidangnya.
- 2) mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. Dengan dipenuhinya kualifikasi dan kompetensi yang memadai maka guru memiliki posisi

---

<sup>54</sup>Ratna Dewi, "Upaya meningkatkan profesional guru", <https://ratnadewi87.wordpress.com/tag/upaya-meningkatkan-profesional-guru/>, diakses 9 Januari 2017.

<sup>55</sup>Ali Muhson, "Meningkatkan Profesionalisme Guru; Sebuah Harapan", *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, (Vol. II, No. 1, Agustus/2004), hlm. 96.

tawar yang kuat dan memenuhi syarat yang dibutuhkan. Peningkatan kualitas dan kompetensi ini dapat ditempuh melalui *in-service training* dan berbagai upaya lain untuk memperoleh sertifikasi.

- 3) membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas. Upaya membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas dapat dilakukan guru dengan membina jaringan kerja atau *networking*.
- 4) mengembangkan budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen. Di zaman sekarang ini, semua bidang dan profesi dituntut untuk memberikan pelayanan prima. Gurupun harus memberikan pelayanan prima kepada konstituennya, yaitu peserta didik, orang tua, dan sekolah sebagai *stakeholder*. Terlebih lagi pelayanan pendidikan adalah termasuk pelayanan publik yang didanai, diadakan, dikontrol, oleh dan untuk kepentingan publik. Oleh karena itu, guru harus mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada publik.
- 5) mengadopsi inovasi, atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan

informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.<sup>56</sup>

Dengan program yang dilakukan pemerintah Indonesia di atas guru juga harus lebih berdaya untuk peningkatan dirinya secara swadaya, terutama bagi guru yang telah menerima tunjangan profesi. Keadaan tersebut dapat didukung oleh sekolah dengan melaksanakan pelatihan-pelatihan secara mandiri. Sekolah dapat mendesain sendiri program-program pelatihan yang menjadi kebutuhan guru. Sikap, kemampuan, dan kemauan guru untuk melakukan perubahan merupakan sebuah modal besar untuk peningkatan dirinya.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup>Ali Muhson, “Meningkatkan Profesionalisme Guru; Sebuah Harapan”, hlm. 96.

<sup>57</sup>Ratna Rosita Pangestika dan Fitri Alfarisa, *Pendidikan Profesi Guru (PPG): Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia*, (Yogyakarta: Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta), hlm. 7.

## **B. Pengaruh Persepsi Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru**

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Setiap sekolah mempunyai budaya kerja yang mempengaruhi aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual maupun kelompok. Budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi.<sup>58</sup> Pengaruh tersebut akan bergantung pada kuat tidaknya budaya kerja sehingga dapat mendorong dan memperkuat perilaku anggota yang sesuai dengan budaya yang berlaku di dalam organisasi tersebut. Budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Suwandi yang berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Profesionalisme Guru di SMP N Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus”*. Dalam penelitian tersebut budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru.<sup>59</sup>

Profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh budaya yang ada.<sup>60</sup> Profesionalisme merupakan komitmen para anggota

---

<sup>58</sup>Uray Iskandar, “Budaya Kerja Guru”, <http://uray-iskandar.blogspot.co.id/2016/05/budaya-kerja-guru.html>, diakses 2 Juli 2017.

<sup>59</sup> Suwandi, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, ...” hlm. 81.

<sup>60</sup>Sumardi, *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP*, hlm. 42.

suatu profesi untuk meningkatkan kemampuannya secara terus menerus dan memiliki sistem budaya yang mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi yang dilayani. Budaya kerja dalam proses pembelajaran merupakan perilaku guru yang menjadi suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dapat berupa cara pandang guru terhadap pekerjaan serta perilaku seperti kedisiplinan, ketelitian, serta tanggung jawab.

Seorang guru yang profesional selalu taat aturan, taat budaya kerja, serta memiliki etos kerja di dalam kesadaran tanggung jawab dan integritas. Profesionalisme guru dibutuhkan untuk memperkuat budaya kerja. Begitu pula sebaliknya budaya kerja dibutuhkan untuk meningkatkan profesionalisme guru.<sup>61</sup> Kualitas Guru profesional merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa guru yang profesional, maka akan sulit untuk mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan. Oleh karenanya profesionalisme guru menjadi syarat utama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru, harus dimulai dengan peningkatan etos kerja profesional yang dapat dihadirkan dengan adanya suatu budaya. Budaya yang dimaksud adalah budaya kerja yang merupakan pondasi dari suatu lembaga pendidikan. Sehingga dengan adanya budaya kerja di

---

<sup>61</sup>PT Djajendra Motivasi Unggul, "Pelatihan Etos Kerja dan Profesionalisme Program 1 Hari 8 Jam, "<http://djajendra-motivator.com/?cat=304>", diakses 2 Juli 2017

sekolah/madrasah yang baik akan mampu untuk meningkatkan profesionalisme guru.

### C. Kajian Pustaka

Kajian pustaka digunakan untuk memperoleh suatu informasi tentang teori yang ada kaitannya dengan judul penelitian dan digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah. Dalam kajian pustaka ini peneliti menelaah beberapa karya ilmiah antara lain:

1. Skripsi yang berjudul *“Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan”* Oleh Susi Suryani (09101244027) Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan dengan sumbangan efektif sebesar 22,1% dan persamaan regresinya  $Y = 53,196 + 0,557 X$ , sehingga apabila terdapat kenaikan pada prediktor akan menyebabkan naiknya prediksi, begitupula sebaliknya.<sup>62</sup>
2. Tesis yang berjudul *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru (Study Kasus di*

---

<sup>62</sup>Susi Suryani, “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan” *Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013).

*Yayasan Kanisius Cabang Surakarta)*” Oleh FX Juli Pramana (S4307069) Universitas Sebelas Maret Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh faktor budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Faktor tersebut sebesar 78,3% dengan nilai  $F\text{-hitung} = 49,423 > F\text{-Tabel} = 2,00$ . R Square sebesar 0,799 atau koefisien determinasi sebesar 79,9% sehingga dapat disimpulkan kinerja guru yang dipengaruhi variasi perubahan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tersebut sebesar 79,9% sedangkan faktor selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian sebesar 20,9%.<sup>63</sup>

3. Skripsi yang berjudul *“Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Lembah Hijau Lampung”* Oleh Dharma Aditya B. (1211010144) Universitas Lampung Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung variabel budaya organisasi sebesar  $4,996 > 1,707$   $t$  tabel. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung variabel penghargaan sebesar

---

<sup>63</sup>FX Juli Pramana, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru (Study Kasus di Yayasan Kanisius Cabang Surakarta)”, *Tesis*, (Surakarta: Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2012).

5,447 > 1,707 t tabel. R square = 0,279 atau 27,9% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.<sup>64</sup>

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian peneliti adalah sama-sama meneliti budaya sebagai variabel bebas/independent (X) yang akan mempengaruhi variabel terikat/dependen (Y). Hanya saja pada penelitian pertama membahas variabel budaya kerja sedangkan penelitian yang kedua dan ketiga membahas tentang variabel budaya organisasi. Sedangkan dalam penelitian ini memfokuskan pada variabel budaya islami. Untuk variabel terikat/dependen (Y) peneliti memfokuskan pada variabel profesionalisme guru.

#### **D. Rumusan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya. Secara teknik, hipotesis adalah pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya melalui data yang diperoleh dari sampel penelitian. Secara statistik, hipotesis merupakan pernyataan keadaan parameter yang akan di uji melalui statistik sampel.<sup>65</sup> Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai

---

<sup>64</sup>Dharma Aditya B., “Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Lembah Hijau Lampung”, *Skripsi*, (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2016).

<sup>65</sup>Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hlm. 67-68.

berikut: Ada pengaruh positif persepsi budaya kerja terhadap profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah NU 07 Patebon Kendal.